Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale" n. 244 del 5 ottobre 1960

Spedizione in abbonamento postale

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA ROMA - Mercoledì, 5 ottobre 1960 SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 650-139 650-841 652-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO-LIBRERIA DELLO STATO-PIAZZA G. VERDI 10, ROMA - TEL. 841-089 848-184 841-737 866-144

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 14 luglio 1960, n. **1040**.

Norme sul trattamento economico e normativo dei dipendenti degli istituti di cura privati.

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 14 luglio 1960, n. 1040.

Norme sul trattamento economico e normativo dei dipendenti degli Istituti di cura privati.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Visto il contratto nazionale normativo di lavoro 24 maggio 1956 per i dipendenti degli Istituti di cura privati, stipulato tra l'Associazione Nazionale degli Istituti di Cura Privati e la Federazione Italiana dei Sindacati Ospedalieri, con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori; la Federazione Nazionale degli Ospedalieri, con l'assistenza della Confederazione Generale Italiana del Lavoro; la Unione Italiana Sindacati Autonomi Ospedalieri, con l'assistenza della Unione Italiana del Lavoro; e, in pari data, tra l'Associazione Nazionale degli Istituti di Cura Privati e la Federazione Nazionale Ospedalieri e Dipendenti Case di Cura Private, con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori;

Visto il regolamento di pari data recante norme sulle commissioni paritetiche, allegato al predetto contratto;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 9 del 26 gennaio 1960, degli atti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale è stato stipulato il contratto normativo nazionale di lavoro 24 maggio 1956 per i dipendenti degli Istituti di cura privati sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto normativo anzidetto, annesso al presente decreto, nonchè alle clausole, dal medesimo richiamate ed allo stesso allegate, del regolamento sulle commissioni paritetiche indicato nel preambolo.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dagli Istituti di cura privati.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 14 luglio 1960

GRONCHI

TAMBRONI — ZACCAGNINI

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 14 settembre 1960
Atti del Governo, registro n. 129, foglio n. 80. — VILLA

CONTRATTO NAZIONALE NORMATIVO DI LAVORO DEL 24 MAGGIO 1956 PER I DIPENDENTI DEGLI ISTITUTI DI CURA PRIVATI

L'anno 1956 il 24 maggio in Roma presso il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale presente il Ministro On.le Ezio Vigorelli, assistito dal dott. Gaetano Pistillo;

tra

la ASSOCIAZIONE NAZIONALE DEGLI ISTITUTI DI CURA PRIVATI (A.N.C.I.P.) in persona del *prof. Ugo Trevisan,* Presidente; *dott. Bruno Cappello e prof. Alberto Cucchia,* Vice presidenti; *suor Giovanna Corghi, padre Bassiano Ferranti, padre Domenico Rinaldi, professor Michele Molteni, dott. Pietro Gallotti, dott. Ezio Partesana, dott. Ferdinando Lelli, prof. G. Battista Contardo, dott. Aldo Barozzi, sig. Enrico Rossi, dottor Arrigo Avezzù, dott. Arturo Segato, prof. Pino Tagliaferro, prof. Walter Melocchi, dott. Giovanni Ceccaroni, dott. Giovanni Bernardi, prof. Mario Prati, prof. Ugo Stoppato, dott. Giuseppe Marchetti, prof. Pasquale Baiocchi, prof. Andrea Albanese, dott. Mario Costa, dott. Consuelo Luccioni, dott. Carmine D'Amico, professor Pasquale De Rosa,* assistiti dall'*avv. Tommaso Martucci;*

la FEDERAZIONE ITALIANA DEI SINDACATI OSPEDALIERI ADERENTI ALLA C.I.S.L. rappresentata dai *signori Luigi Parini,* Segretario generale e dai *signori Giuseppe Prandi ed Arrigo Ferrari Bravo,* Segretari Nazionali, *dott. Angelo Vigoni* medico e *sig.na Vittoria Colombo* infermiera, assistiti dal *dott. Paolo Cavezzali,* Segretario della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, che stipula e firma anche in rappresentanza della Confederazione stessa;

la FEDERAZIONE NAZIONALE DEGLI OSPEDALIERI ADERENTI ALLA C.G.I.L. in persona dei *signori Romolo Rovere,* Segretario Nazionale responsabile, ed *Emilio Lanzetta,* Segretario Nazionale, assistiti dall'*ing. Giuseppe Tancarella,* Vice Segretario della C.G.I.L., che stipula e firma anche in rappresentanza della Confederazione stessa;

la UNIONE ITALIANA SINDACATI AUTONOMI OSPEDALIERI ADERENTI ALLA U.I.L. rappresentata dal *sig. Rigo Bruno Bellucci,* Segretario Nazionale, e dai *sigg. Fernando Ceccati* e *Armando Pascucci,* Vice Segretari, *Ezio Casadei* e *Fausto Cardoni,* assistiti dal *dott. Raffaele Vanni* della Segreteria dell'Unione Italiana del Lavoro, che stipula e firma anche in rappresentanza di questa ultima;

e tra

la ASSOCIAZIONE NAZIONALE DEGLI ISTITUTI DI CURA PRIVATI anzidetta e come sopra rappresentata ed assistita

e

la FEDERAZIONE NAZIONALE OSPEDALIERI E DIPENDENTI CASE DI CURA PRIVATE ADERENTI ALLA C.I.S.N.A.L. in persona del *sig. Umberto Cascini,* Segretario Nazionale, e *signori Edoardo Nola, Adelaide Casadei,* ostetrica, e *Gerolamo Cattaneo,* infermiere, assistiti dal *dott. Enrico Bruno,* Segretario Confederale, che insieme al *dottor Verledo Guidi* dell'Ufficio Sindacale, stipula e firma anche in rappresentanza della C.I.S.N.A.L.

PREMESSO

1) Che il Contratto Nazionale normativo stipulato il 27 settembre 1949 era scaduto il 31 dicembre 1952 e che il suo adeguamento era stato sollecitato non solo dalle Organizzazioni sindacali nazionali dei lavoratori della categoria aderenti alla C.G.I.L. ed alla C.I.S.N.A.L. che lo avevano rispettivamente stipulato e firmato, ma altresì da quelle aderenti alla C.I.S.L., che lo aveva fatto anche a mezzo del Ministero del Lavoro, ed alla U.I.L., i Sindacati periferici delle quali, in varie provincie, lo avevano accettato partecipando alla stipulazione degli accordi economici;

2) Che nel frattempo si erano verificate alcune iniziative parlamentari sia al Senato che alla Camera, intese ad estendere la indennità di profilassi di cui alla Legge 9 aprile 1953 n. 310 e che in effetti è soltanto un aumento di retribuzione, ai dipendenti dei Sanatori privati per tubercolotici polmonari ed intese ad estendere altresì al personale degli Istituti di Cura privati in genere lo stesso trattamento retributivo dei dipendenti dei pubblici ospedali;

3) Che le dette iniziative, indipendentemente dalle diverse considerazioni pregiudiziali e di merito sulle differenze tra ospedali pubblici ed ospedali privati (7), presupponevano una carenza di iniziativa sindacale nel settore, mentre un più equo ed esteso trattamento sia normativo che economico dei dipendenti degli Istituti di Cura Privati può essere attuato nella sua vera sede, quella sindacale, attraverso la Associazione Nazionale stipulante, tanto più che essa per il numero dei suoi aderenti e dei relativi letti e dipendenti, è l'unica organizzazione sindacale a carattere nazionale nella quale si identifichi la categoria;

4) Che perciò, prescindendo dalla possibilità che la legge estenda anche ai non soci delle organizzazioni sindacali la osservanza dei contratti collettivi di lavoro, si raggiunge qui sul piano nazionale una regolamentazione normativa ed in sede periferica si conseguirà un trattamento economico dei dipendenti della categoria per estensione e per contenuto soddisfacenti, e tutto ciò in attesa di una più concreta ed organica utilizzazione dagli Istituti di Cura Privati che viene qui affermata, anche come mezzo del libero esercizio professionale del medico, nel campo dell'assistenza sanitaria e sociale;

5) Che dalle trattative qui effettuatesi, sono stati esclusi gli Ordini sia dei medici sia delle ostetriche sia degli altri professionisti, in quanto essi non esplicano funzioni sindacali e tanto meno di rappresentanza degli interessi che si attengono al rapporto di lavoro subordinato, rappresentanza che è delle Organizzazioni sindacali di cui in premessa come di quelle altre che la acquisiscano e nei confronti delle quali sono estensibili le stesse intese; ed escluse altresì le Organizzazioni sindacali che comunque rappresentino i lavoratori dell'industria, del commercio e di altri settori, giacchè gli Istituti di Cura privati esplicano una attività ospedaliera e costituiscono pertanto una categoria a sé, sindacalmente autonoma e tale da dover essere considerata distintamente anche dalla relativa legislazione del lavoro e regolata nelle attività sanitarie controllate dall'Alto Commissariato per l'Igiene e la Sanità;

SI E' STIPULATO

il presente Contratto Nazionale collettivo che regola la parte normativa del rapporto di lavoro fra gli Istituti di Cura Privati ed il personale da essi dipendente:

GLI ISTITUTI

Art. 1.

Definizione.

Per Istituti di Cura privati si intendono le Cliniche, le Case di Cura e gli Istituti sanitari laici e religiosi il cui esercizio sia autorizzato ai sensi dell'art. 193 del T.U. delle Leggi Sanitarie e art. 12 del Regolamento per la esecuzione della Legge 14 febbraio 1904 n. 36, approvato col R.D. 16 agosto 1909, n. 615 e che siano destinati al ricovero di persone affette da malattia in atto e perciò abbisognevoli di speciali cure medico-chirurgiche. Si considerano inclusi gli ambulatori, i gabinetti e laboratori di analisi solo se costituiscono parte integrante e funzionale degli Istituti ed il personale addettovi è alle dirette dipendenze dei medesimi.

Art. 2.

Specie.

Gli Istituti di Cura si intendono suddivisi in:

a) Sanatori e Case di Cura per malattie polmonari tubercolari;

b) Case di Cura per malattie tubercolari extra polmonari (ossee, glandolari, urogenitali, chirurgiche);

c) Case di Cura generiche o policliniche (chirurgiche, ostetrico-ginecologiche, mediche, fisioterapiche, per malattie nervose, ecc.);

d) Case di Cura naturali, dietetiche, di convalescenza, ecc.;

e) Case di Cura psichiatriche (per alienati), Istituti medico-psicopedagogici o di rieducazione psichica, Preventori.

Criterio di differenziazione, ai fini del presente contratto e di quelli economici, è anche quello tra Istituti destinati esclusivamente al ricovero di ammalati a completo carico di Enti di assistenza sanitaria e Casse mutue ed Istituti che ricoverano anche paganti direttamente.

IL PERSONALE

Art. 3.

Categorie e qualifiche.

Il personale dipendente dagli Istituti di Cura privati cui è applicabile il presente contratto, con la sola esclusione di quello che ha funzioni di dirigenza effettiva e sia munito di procura, è suddiviso nelle seguenti categorie e qualifiche:

PERSONALE IMPIEGATIZIO

I Categoria (Direttivo):

— Direttore Sanitario;
— Direttore Amministrativo che abbia la effettiva direzione dell'Istituto secondo le direttive del titolare di esso ed abbia alle dipendenze anche impiegati di II categoria;
— Vice Direttore Sanitario;
— Primario;
— Medico di reparto, medico aiuto, medico assistente anche con mansioni di guardia;
— Farmacista;
— Addetto a gabinetti o laboratori di analisi chimiche, microscopiche, radiologiche ed a gabinetto per cure radioterapiche, ecc., fornito di laurea specifica.

II Categoria (Concetto):

— Economo che attua nell'Istituto le direttive del titolare dello stesso o della direzione e che abbia alle dipendenze anche impiegati di III categoria;
— Capo ufficio (capo contabile, capo del personale, ecc.) o di servizi tecnici ed amministrativi che abbia almeno tre impiegati amministrativi alle dipendenze;
— Maestro elementare diplomato in psicologia infantile addetto a Case di Cura specializzate;
— Maestro elementare di preventorio o di altra specie di Casa di Cura;
— Altri impiegati di concetto: contabile, corrispondente, ecc.;
— Addetto ai gabinetti di analisi o laboratori di cui sopra, munito di diploma di scuola media superiore specifica.

III Categoria A) (Amministrativo d'ordine):

— Segretario, anche se con compiti di economato;
— Addetto alla accettazione, registrazione, dimissione, ecc. degli ammalati;
— Contabile d'ordine;
— Stenodattilografo, dattilografo, anche se incaricati della stesura della comune corrispondenza non concettuale;
— Altri impiegati d'ordine: addetti alla cassa, all'archivio, ecc.;

III Categoria B) (Ausiliario sanitario):

— Infermiera diplomata;
— Ostetrica;
— Fisioterapista diplomato;
— Vigilatrice diplomata;
— Tecnico di gabinetto e di laboratorio diplomato.

I diplomi del personale di questa categoria sono quelli professionali conseguiti ai sensi di legge o riconosciuti a tutti gli effetti anche dalle Autorità sanitarie.

PERSONALE NON IMPIEGATIZIO

IV Categoria:

— Sorvegliante ai servizi non sanitari ed al personale interno non impiegatizio;
— Infermiere generico;
— Infermiere di Casa di Cura psichiatrica;
— Sorvegliante provvisorio di Casa di Cura psichiatrica;
— Massaggiatore o disinfettatore;
— Portiere che abbia funzioni analoghe a quelle alberghiere;
— Addetto al telefono;
— Capo cuoco che abbia alle dipendenze altri cuochi qualificati o specializzati;
— Capo cameriere che abbia alle dipendenze altri camerieri o cameriere;
— Guardarobiera consegnataria;

V Categoria:

— Cuoco;
— Cuoco capo partita;
— Aiuto cuoco;
— Garzone di cucina;
— Dispensiere di magazzino;
— Cameriere di sala, di stanza, del personale;
— Inserviente, portantino;
— Vigilatrice comune;
— Bagnino;
— Portiere;
— Usciere, fattorino;
— Facchino ai piani;
— Guardia notturna;
— Addetto al guardaroba;
— Rammendatrice;
— Barbiere e parrucchiere;
— Conduttore di caldaia patentato;
— Autista meccanico;
— Giardiniere;
— Addetto a servizi vari con mansioni promiscue ed utilizzato secondo le necessità;
— Addetto a servizi fissi di aiuto;

VI Categoria:

— Addetto alla manutenzione anche se capace di svolgere diverse mansioni di: idraulico, elettricista, meccanico, pittore, falegname, muratore, ecc.;
— Lavandaio;
— Stiratrice;
— Cucitrice.

Per personale esterno si intende quello che ha contatti di servizio diretto con gli ammalati, quello interno tutto il restante personale.

Art. 4.

Commissione di qualifica.

Nelle provincie ove la Associazione Nazionale degli Istituti di Cura privati ha una Sede, sarà costituita una Commissione paritetica di qualifica, come da regolamento a parte. Ad essa verrà affidato il censimento, la attribuzione e la conferma della qualifica di tutto il personale, nonché l'istituzione e l'aggiornamento dello schedario anagrafico relativo. La iscrizione del personale all'Ufficio di collocamento, sarà effettuata a mezzo del relativo certificato rilasciato dalla Commissione in base alle risultanze di esso.

Art. 5.

Assunzione

L'assunzione del personale deve essere effettuata in conformità delle vigenti norme di legge in materia e dei relativi regolamenti.

Per il personale specializzato e per quello esterno l'Istituto ha facoltà di scelta e libertà di assunzione, facendone comunicazione all'Ufficio di collocamento nel termine ed alla Commissione di qualifica ove sia stata costituita.

Art. 6.

La limitazione al lavoro delle donne e dei minori è regolata dalle disposizioni di legge vigenti, ivi comprese quelle che si attengono particolarmente al personale degli Istituti di cura privati.

Art. 7.

L'assunzione in servizio dovrà risultare da atto scritto per tutto il personale (34). L'Istituto comunicherà, sempre per iscritto, al lavoratore assunto la data d'inizio del servizio, la durata del periodo di prova, la categoria e la qualifica cui è assegnato ed il relativo trattamento economico.

Art. 8.

All'atto della assunzione il lavoratore è tenuto a presentare all'Istituto i seguenti documenti:

1) Libretto di lavoro;
2) Tessere e libretti delle Assicurazioni Sociali e Malattie in quanto ne sia provvisto;

3) Carta di identità o documento equipollente;
4) Certificato penale generale in data non anteriore a tre mesi;
5) Diploma o certificato di abilitazione, autorizzazione, patente, ecc. quando la qualifica lo richieda;
6) Certificato di servizio prestato precedentemente ove ne sia provvisto;
7) Certificato dell'Ufficio sanitario comunale da cui risulti che non è affetto da malattie contagiose, ove debba essere addetto alla preparazione o manipolazione di vivande e bevande;

Il lavoratore è tenuto altresì a comunicare all'Istituto la sua residenza o dimora ed ove conviva nel medesimo, quella dei suoi familiari ed i successivi mutamenti, nonchè a consegnare, se capo famiglia, lo stato di famiglia e gli altri documenti necessari per fruire dei relativi assegni.

Art. 9.

L'Istituto ha facoltà di constatare prima della assunzione in servizio lo stato di salute del lavoratore. Questi ad assunzione avvenuta, è tenuto a sottoporsi a visita medica tutte le volte che l'Istituto lo ritenga necessario.

APPRENDISTATO

Art. 10.

L'apprendistato è regolato dalle norme di legge vigenti. Il relativo rapporto di lavoro comporta anche per gli Istituti di Cura privati l'obbligo di impartire o far impartire all'apprendista l'insegnamento necessario perchè possa conseguire le capacità tecniche per diventare lavoratore qualificato.

Esso è ammesso solo per le mansioni impiegatizie di III categoria e per quelle non impiegatizie qualificate di IV, V e VI categoria.

Il numero degli apprendisti che potrà essere tenuto in servizio sarà stabilito negli accordi economici, in base alla importanza ed alla specie degli Istituti ed al numero dei dipendenti qualificati che vi prestano servizio. Comunque per ogni apprendista dovrà esservi almeno un dipendente di qualifica corrispondente.

Art. 11.

L'assunzione degli apprendisti deve avvenire a mezzo dell'Ufficio provinciale di Collocamento e può essere nominativa nei limiti stabiliti dalla legge.

Non possono essere assunti coloro che non abbiano compiuto il sedicesimo anno di età, o che abbiano superato i 20. Avranno diritto di precedenza i diplomati delle scuole professionali o dei corsi di istruzione specifica.

Art. 12.

La durata massima dell'apprendistato, anche nella ipotesi che sia effettuato in differenti Istituti, non potrà superare un anno e mezzo per coloro che abbiano dai 16 ai 18 anni compiuti e di un anno per coloro che abbiano dai 18 ai 20 anni compiuti.

Il periodo di apprendistato effettuato presso gli Istituti sarà computato ai fini del completamento del periodo prescritto se riguarda le stesse mansioni e non sia intercorsa fra un periodo e l'altro una interruzione superiore ad un anno.

Art. 13.

L'apprendista si presume assunto in prova per un periodo di due mesi se destinato a mansioni impiegatizie e di un mese se destinato a mansioni non impiegatizie e ciò dalla data del primo giorno di servizio.

E' reciproco il diritto della risoluzione del rapporto senza preavviso od indennità di sorta durante tale periodo, allo scadere del quale se non vi sia stata disdetta, l'apprendista si intenderà confermato in servizio.

Art. 14.

L'apprendista al termine dell'addestramento pratico e dell'insegnamento complementare nei corsi all'uopo istituiti, e che è obbligato a frequentare ove non sia munito di titolo di studio adeguato, o comunque lo apprendista che ha compiuto i 18 anni di età e i due anni di addestramento pratico, dovrà sottoporsi alla prova di idoneità all'esercizio della qualifica che ha formato oggetto dell'apprendistato.

Ove la superi, l'Istituto dovrà riconoscergli la qualifica conseguita, ove invece non consegua la idoneità, l'Istituto potrà assegnargli le mansioni che riterrà più opportune, e semprechè, nell'uno o nell'altro caso intenda mantenerlo in servizio.

Art. 15.

Nei contratti economici il minimo di stipendio e salario da garantirsi all'apprendista assunto dal 16mo al 18mo anno di età, non potrà essere inferiore per il primo anno ai 6/10mi del minimo contrattuale previsto per la qualifica alla quale verrebbe assegnato e per i sei mesi successivi non inferiore ai 7/10mi. Per quelli assunti dal 18mo al 30mo anno di età non potrà essere inferiore per i primi sei mesi ai 3/4 e per i successivi sei mesi agli 8/10mi.

Art. 16.

Agli apprendisti in caso di licenziamento, dopo un anno di ininterrotto servizio se destinati a mansioni impiegatizie è dovuta la metà del trattamento previsto per il personale di III categoria A e se destinati a mansioni non impiegatizie la metà del trattamento previsto per il personale di IV, V e VI categoria.

PERIODO DI PROVA

Art. 17.

La durata del periodo di prova per il personale impiegatizio di I, II e III categoria A non potrà superare i tre mesi e per quello di III categoria B i due

mesi. Per il personale non impiegatizio, non potrà superare i 45 giorni se di IV categoria, i 30 giorni se di V ed i 14 giorni se di VI categoria.

Art. 18.

Durante il periodo di prova la retribuzione del dipendente non potrà essere inferiore al minimo stabilito negli accordi economici per la categoria e qualifica a cui egli è stato assegnato, ed il rapporto di lavoro potrà essere rescisso in qualunque momento da entrambe le parti senza preavviso ed indennità.

Trascorso il periodo stabilito o quello massimo previsto nell'articolo precedente, il dipendente si intenderà confermato in servizio se non sia stata data disdetta scritta da una delle parti.

ORARIO DI LAVORO

Art. 19.

Lavoro ordinario.

La durata del lavoro normale per le varie categorie e qualifiche, in relazione alle leggi ed ai regolamenti vigenti, viene stabilito come segue:

a) E' di 8 ore giornaliere o 48 settimanali per tutto il personale impiegatizio, fatta eccezione per quello di III categoria B.

La limitazione anzidetta non si applica agli impiegati, medici compresi, che per legge, ne sono esenti e cioè al personale preposto alla direzione, amministrativa o sanitaria dell'Istituto, o di un reparto di esso con la diretta responsabilità dell'andamento del servizio e cioè i direttori, i capi ufficio, i capi reparto, sanitari e non, ed il personale impiegatizio che possa essere equiparato come mansioni a quello alberghiero esente per legge dalla limitazione.

La durata del lavoro previsto nel presente comma lascia salva la eventuale consuetudine in atto per gli impiegati interessati di non prestare servizio il pomeriggio del sabato.

b) E' altresì di 8 ore giornaliere o 48 settimanali per il personale di VI categoria e per quello comunque addetto ai servizi di assistenza nelle sale degli ammalati dei reparti per agitati o sudici nelle Case di Cura psichiatriche (manicomiali) dei reparti di isolamento per deliranti o ammalati gravi, delle sezioni specializzate per ammalati di forme infettive o diffusive.

c) E' di 9 ore giornaliere o 54 settimanali per le infermiere diplomate e per gli infermieri generici che siano muniti di regolare titolo di abilitazione riconosciuto dall'Autorità sanitaria e che prestino servizio negli Istituti non stagionali delle prime quattro specie indicate nell'articolo 2 e che abbiano più di 25 letti.

d) E' di 10 ore giornaliere o 60 settimanali in ogni specie e categoria di Istituti, Sanatori t.b.c. compresi, per il restante personale di III categoria B e di IV categoria e per tutto quello di V categoria.

e) E' di 8 ore giornaliere e 44 settimanali per gli apprendisti.

Art. 20.

E' normale anche il lavoro che venga prestato di notte e cioè dalle 22 alle 6 in osservanza di regolari turni stabiliti entro i limiti di durata massima di cui all'articolo precedente, in qualsiasi ora essi abbiano inizio o termine.

Dalle ore di lavoro fissate nell'articolo precedente è escluso il tempo per la consumazione dei pasti che pertanto non è computabile a questo effetto.

Art. 21.

Lavoro straordinario.

Fatta eccezione per gli apprendisti, nessun dipendente a richiesta dell'Istituto potrà rifiutarsi di superare in qualsiasi giorno, sia nelle ore diurne che notturne, la durata del lavoro ordinario per due ore giornaliere o 12 settimanali o per una durata media equivalente entro un periodo determinato, salvo giustificati motivi di legittimo impedimento. E' fatta salva la facoltà di un ulteriore superamento di detto orario a mezzo di accordi da fissarsi in sede locale.

Art. 22.

Il lavoro straordinario dovrà essere di norma autorizzato preventivamente, ma comunque espressamente dall'Istituto ed a cura di esso annotato cronologicamente su un'apposito registro.

Ciascun dipendente che lo abbia comunque prestato è tenuto ad apporre sul detto registro il proprio visto ed ha diritto ad annotarvi gli eventuali reclami per errori od omissioni o per l'eventuale mancato pagamento di esso. Il registro dovrà essere conservato e servirà come documento di prova a tutti gli effetti. Il dipendente potrà quando crede averne un estratto per la parte che lo riguarda.

Art. 23.

E' ammesso il ricupero delle ore di lavoro perdute per causa di forza maggiore o per le interruzioni o periodi di minor lavoro, purchè esso sia contenuto nel limite di un'ora al giorno e sia richiesto ed effettuato entro il mese successivo per gli Istituti a carattere continuativo ed entro tre mesi per gli Istituti a carattere stagionale.

In questi ultimi il limite di protrazione del lavoro straordinario settimanale è superabile entro i periodi massimi consentiti dalle norme di legge vigenti.

Art. 24.

Per quant'altro non è espressamente previsto in materia di orario di lavoro negli articoli precedenti si fa riferimento alle vigenti leggi e regolamenti relativi. Sono fatte salve le eventuali successive modificazioni.

RIPOSO SETTIMANALE

Art. 25.

Tutti i dipendenti, compresi gli apprendisti, fruiranno di un riposo settimanale di 24 ore consecutive ai sensi di legge, in una giornata che, determinata dall'Istituto, potrà anche essere diversa dalla domenica. Per quanto possibile questa ricorrenza sarà destinata al riposo settimanale del personale impiegatizio.

FESTIVITÀ INFRASETTIMANALI

Art. 26.

Le festività infrasettimanali riconosciute agli effetti della Legge speciale 26 aprile 1952, n. 520, sono le seguenti: 1) Capo d'anno, 2) Epifania, 3) 19 marzo, 4) 25 aprile, 5) lunedì di Pasqua, 6) Ascensione, 7) Corpus Domini, 8) 1° maggio, 9) 2 giugno, 10) 15 agosto, 11) 1° novembre, 12) 4 novembre, 13) 8 dicembre, 14) Natale, 15) 26 dicembre.

ASSICURAZIONE MALATTIE ED INFORTUNI

Art. 27.

I dipendenti, ivi compresi i medici, dovranno essere assicurati presso l'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro le malattie in modo che ciascuno di essi ed i familiari aventi diritto, possano fruire delle prestazioni sanitarie ed assistenziali nella misura e nei limiti previsti dalle relative norme statutarie e legislative vigenti.

E' fatta salva la possibilità di speciali accordi con l'INAM o la istituzione di un sistema di assistenza diretta data la autonomia sindacale della categoria e la sua specifica funzione ospedaliera.

Le prestazioni di cui al primo comma saranno a carico dell'Istituto di cura che non abbia provveduto alla assicurazione del dipendente affetto da malattia assistibile dall'INAM e semprechè non ricorra l'ipotesi dell'automatismo delle prestazioni da parte di questo ultimo.

Art. 28.

Gli Istituti di cura sono tenuti altresì ad assicurare i dipendenti contro gli infortuni sul lavoro e contro le malattie professionali secondo le norme di legge vigenti.

Nel caso di infortunio le prestazioni e le indennità relative alla invalidità temporanea di cui il dipendente fruisce da parte dell'INAIL, esonerano l'Istituto di cura anche dall'onere previsto dall'ultimo comma dell'articolo precedente per il caso di mancata assicurazione malattie.

Art. 29.

Il dipendente che cada ammalato o incorra in un infortunio, sia egli convivente o non, ha l'obbligo di darne notizia immediata al titolare o alla direzione dell'Istituto di cura. Ove, non essendo convivente, non si presenti in servizio, egli, se in seguito alla comunicazione di cui innanzi, non è stato visitato dal medico di fiducia dell'Istituto di cura, dovrà far pervenire a quest'ultimo entro 24 ore il certificato medico dell'INAM o di altro sanitario che attesti la effettiva sua incapacità lavorativa e la presumibile durata di essa.

L'Istituto di cura ha il diritto di controllare lo stato di malattia del dipendente e l'eventuale diversa constatazione sarà oggetto di esame con la Direzione sanitaria od amministrativa dell'INAM o INAIL locale, fatte salve le conseguenze del caso.

Il certificato da cui risultasse che lo stato di incapacità lavorativa risalirebbe a data anteriore o identica a quella in cui al dipendente fosse già stato notificato il licenziamento, comporta un'indagine sulla effettiva precedenza dei due eventi ai fini della efficacia immediata di quest'ultimo.

Art. 30.

In caso di malattia accertata o di infortunio il dipendente che non sia in periodo di prova o di preavviso, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di sei mesi, semprechè secondo le norme vigenti, egli abbia diritto per il medesimo periodo di tempo alle prestazioni da parte dell'INAIL o dell'INAM.

Per i dipendenti di categoria impiegatizia che abbiano una anzianità di servizio superiore a 15 anni, la conservazione del posto dovrà essere protratta fino a 9 mesi.

La conservazione del posto è altresì obbligatoria fino al massimo di 18 mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia per i dipendenti affetti da tubercolosi e che per questo vengano ricoverati in Istituti sanatoriali, semprechè nel frattempo non venga dichiarata l'inidoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia.

Nel caso di dimissioni dal Sanatorio per dichiarata guarigione prima della scadenza dei 14 mesi dalla data predetta, l'obbligo della conservazione del posto permane fino a 4 mesi successivi alla dimissione stessa.

Art. 31.

Il lavoratore dichiarato idoneo a riprendere servizio dall'INAM, dall'INAIL o dall'INPS, oppure, in difetto di assicurazione, dal sanitario di fiducia dello Istituto di cura, fatta salva la eventuale contestazione da parte del proprio medico, o che abbia comunque riacquistato la sua capacità lavorativa, dovrà riprendere servizio entro e non oltre le 48 ore, salvo il caso di giustificato e legittimo impedimento.

Ove non riprenda servizio nel termine anzidetto o non rassegni regolari dimissioni ai sensi dell'art. 87 il suo rapporto di lavoro si intenderà senz'altro risolto con la perdita di ogni diritto e della indennità di licenziamento.

Art. 32.

Alla scadenza dei termini massimi di cui all'art. 30, se a causa del perdurare della malattia o dell'infortunio il dipendente non possa riprendere servizio, il

suo rapporto di lavoro si intende risolto di pieno diritto e dovrà essergli corrisposta l'indennità di licenziamento e quant'altro di sua pertinenza per il medesimo.

Il periodo di assenza per malattia che precede immediatamente il licenziamento, è considerato utile ai fini della relativa indennità limitatamente ai periodi massimi previsti per la conservazione del posto.

Art. 33.

Il dipendente ammalato od infortunato che per prescrizione medica sia costretto a trascorrere il periodo di malattia presso l'Istituto di cura, avrà diritto a fruire del vitto e dell'alloggio, salvo l'obbligo di rimborsare il controvalore nella misura stabilita dai contratti economici provinciali.

Art. 34.

Le norme del presente titolo relativamente all'obbligo della assicurazione malattie, sono applicabili anche ai rapporti di lavoro dei dipendenti di Istituti di cura situati nelle provincie nelle quali vige tutt'ora il R.D.L. 29 settembre 1925, n. 2146 nei limiti compatibili con le disposizioni di esso.

GRAVIDANZA E PUERPERIO

Art. 35.

Le dipendenti debbono dare comunicazione all'Istituto di Cura del loro stato di gravidanza sin dalla constatazione di esso, e comunque non oltre il 3° mese, e del parto entro tre giorni, a mezzo di certificato medico, possibilmente dell'INAM. L'Istituto potrà procedere ai relativi controlli a mezzo di un proprio sanitario.

Alle dipendenti in stato di gravidanza e durante il puerperio, è interdetto il lavoro per i periodi di tempo previsti dalle norme di legge vigenti, cui si fa riferimento anche per quant'altro si attiene ai doveri e diritti delle interessate, ivi compresi quelli relativi alla conservazione del posto.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 36.

Contratti economici.

Il trattamento economico dei dipendenti, al lordo delle trattenute di legge, sarà stabilito in appositi contratti da stipularsi secondo le modalità i criteri ed i limiti stabiliti in questo titolo e nelle altre norme del presente contratto.

Ferme restando la classificazione e la specificazione del personale stabilite nell'art. 3, nelle relative tabelle potranno essere elencate soltanto le categorie e le qualifiche dei dipendenti effettivamente esistenti negli Istituti interessati.

Art. 37.

Elementi della retribuzione.

La retribuzione dovuta ad ogni dipendente come corrispettivo delle sue prestazioni di lavoro, deve essere distinta in due diversi elementi: lo stipendio od il salario e l'elemento mobile.

E' tuttavia consentito il sistema di retribuzione a percentuale per qualsiasi specie di personale in sostituzione dei due elementi anzidetti.

Ogni e qualsiasi altro elemento comunque corrisposto, anche a titolo di indennità, ivi comprese quelle di caro-pane e di profilassi, dovrà essere assorbito e comunque eliminato in sede di stipulazione dei contratti economici. E' nulla di pieno diritto qualsiasi deroga al riguardo.

Il vitto e l'alloggio non sono elementi della retribuzione.

Art. 38.

Stipendio e salario.

I minimi di stipendio se trattasi di personale impiegatizio e di salario se di personale non impiegatizio, costituiscono la parte fissa della retribuzione e resteranno invariati per tutta la durata dei contratti economici.

Essi saranno differenziati anche per la stessa categoria e qualifica di personale, a seconda della specie degli Istituti di cui all'art. 2. Per i dipendenti che prestano servizio nei Sanatori di cui alla lettera *a*) di detto articolo, nei contratti economici verrà previsto uno stipendio o un salario maggiorato, ove non sia comunque già in atto, rispetto a quello minimo di tabella dei dipendenti delle Case di Cura chirurgiche locali — o in difetto di quelle della provincia confinante e più affine come costo della vita — di una percentuale da stabilirsi in detti contratti, ma che in ogni caso non dovrà superare il 10% del detto minimo.

Art. 39.

Elemento mobile.

L'elemento mobile ove non sia già stato fissato, sarà desunto, rilevato e comunque creato in rapporto alla specifica retribuzione localmente in atto per i dipendenti della categoria. Esso in ogni caso sarà differenziato soltanto a seconda del sesso e dell'età dei dipendenti dai 16 ai 18 anni, dai 18 ai 21, ed oltre i 21, e sarà inoltre dovunque regolato in modo che segua le variazioni dell'indice del costo della vita, del capoluogo della provincia pubblicato sul Bollettino mensile dell'Istituto Centrale di Statistica o su quello della locale Camera di Commercio.

Art. 40.

Determinazione della retribuzione.

La misura degli stipendi o dei salari e di quella iniziale dell'elemento mobile e cioè la retribuzione complessiva, sarà determinata secondo gli articoli prece-

denti, tenendo conto del costo della vita locale, delle necessità del dipendente e della qualità delle sue prestazioni, ma anche della particolare situazione degli Istituti di cura privati. Essa comunque si intenderà effettuata ai sensi dell'art. 36 della Costituzione.

Art. 41.

Retribuzione a percentuale.

Nei contratti economici, ove localmente vi siano Istituti che intendano adottare anche parzialmente il sistema di retribuzione a percentuale, sarà stabilita la misura di essi nel minimo e nel massimo, le modalità di applicazione e gli elementi sui quali deve essere computata.

Ove trattasi di percentuale di servizio, la suddivisione della medesima sarà stabilita in base ad un punteggio a seconda della categoria e qualifica dei dipendenti.

Col sistema a percentuale deve comunque essere garantita al dipendente una retribuzione media annuale non inferiore a quella fissata per gli altri nello stesso Contratto economico ai sensi degli articoli precedenti. Dovrà comunque essergli mensilmente corrisposta una somma pari al detto minimo tutte le volte che esso non venga raggiunto con la percentuale ma sempreché nei mesi precedenti egli non abbia percepito di più, tenendo presente il conguaglio annuale.

Art. 42.

Vitto e alloggio.

Gli Istituti al momento della assunzione hanno la facoltà di richiedere al lavoratore sia che egli consumi i pasti sia che alloggi nei locali dell'Istituto medesimo. Ove questa condizione di lavoro venga accettata ed abbia così inizio il rapporto, il dipendente è tenuto a rimborsare all'Istituto i relativi importi. La misura di essi sarà stabilita distintamente negli accordi economici in percentuale sull'elemento mobile e comunque in modo che ne segua le stesse variazioni.

La maggiorazione di cui all'art. 18 per i conviventi potrà intendersi o essere sostituita da una equivalente riduzione da parte degli Istituti dell'importo del rimborso anzidetto.

Il vitto dovrà essere sano e sufficiente e nei contratti economici sarà indicata la consistenza dei pasti in modo vantaggioso per i dipendenti.

I locali adibiti ad uso di alloggio e quelli destinati alla consumazione dei pasti dovranno corrispondere alle esigenze dell'igiene, della pulizia e del decoro.

Art. 43.

Scatti e riduzioni.

I dipendenti che abbiano compiuto il 21° anno di età, avranno diritto ad aumenti periodici di stipendio o salario sui minimi contrattuali vigenti in rapporto alla anzianità di servizio che maturano nello stesso Istituto.

Per i dipendenti di qualifica impiegatizia gli aumenti consisteno in due scatti triennali del 5 % ed in tre successivi scatti triennali del 10 % cadauno per l'anzianità maturata successivamente al 1° gennaio 1949 se trattasi di dipendenti di Sanatori per t.b.c. polmonare (specie *a*) e dal 1° gennaio 1956 se trattasi di dipendenti delle altre specie di Istituti di Cura previste dall'art. 2. Tali scatti saranno computati inizialmente per i primi sul minimo contrattuale di tabella previsto per la propria qualifica ed in atto al 1° febbraio 1949 e per i secondi sui minimi contrattuali di tabella vigenti al 1° gennaio 1956 o in difetto di quelli dei nuovi accordi economici che saranno stipulati in applicazione del presente Contratto.

Per i dipendenti di categoria non impiegatizia gli aumenti consistono in 4 scatti triennali del 5 % cadauno per l'anzianità maturata successivamente al 1° gennaio 1956 o da computarsi sui minimi contrattuali di tabella fissati per la propria qualifica e vigenti a detta data o in difetto su quelli che verranno fissati negli anzidetti nuovi accordi economici.

Nel caso di passaggio ad una categoria e qualifica superiore, il dipendente conserverà lo stipendio od il salario maggiorato per gli scatti precedentemente maturati. La eventuale eccedenza gli sarà mantenuta quale assegno ad personam fino all'aggiornamento per maturazione degli scatti successivi. Il passaggio di categoria o di qualifica non interrompe la successione degli scatti.

Nei contratti economici sarà stabilita la percentuale di riduzione della retribuzione per il personale femminile, per quello di età minore e per quello degli Istituti che siano ubicati in località diversa dal capoluogo di provincia.

Art. 44.

Compenso per lavoro straordinario.

Il lavoro straordinario di cui all'art. 21 dovrà essere remunerato con una maggiorazione su tutta la retribudione (stipendio o salario ed elemento mobile) computata ad ore, del 30 % se effettuato di giorno e del 50 % se effettuato nelle ore notturne o nei giorni di riposo settimanale di cui all'art. 24. Le percentuali di maggiorazione anzidette non sono cumulabili. Per il percentualista il lavoro compiuto oltre l'orario normale si intende compensato con la percentuale per la parte eccedente il minimo e fino alla concorrenza.

Il servizio di guardia prestato dai medici oltre i turni normali di lavoro, se non immediatamente successivo ad essi è compensabile forfettariamente.

Art. 45.

Trattamento nelle festività infrasettimanali

Il trattamento da effettuarsi nelle festività infrasettimanali di cui all'art. 26 è quello previsto dalla citata legge 23 aprile 1952 n. 520.

Al dipendente, in aggiunta alla retribuzione normale, competeranno tante giornate in più di salario ed elemento mobile, quanti dovessero essere nel mese i giorni di festività in cui avesse prestato servizio senza aver fruito del relativo riposo compensativo.

Ove una delle festività cada nel giorno di riposo del dipendente e questo lavori, oltre al trattamento di cui al comma precedente, egli avrà diritto anche alla maggiorazione di cui all'articolo precedente, fatta salva la possibilità del riposo compensativo nel termine dei 30 giorni.

Art. 46.

Gratifica natalizia.

A ciascun dipendente sia di categoria impiegatizia che non impiegatizia, assunto a tempo indeterminato o che abbia compiuto un anno di ininterrotto servizio, sarà dovuta in occasione del Natale, una gratifica nella misura pari all'importo di una mensilità di retribuzione di diritto (stipendio o salario od elemento mobile).

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato dopo il periodo di prova e prima del Natale, la gratifica sarà corrisposta al dipendente in ragione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi di servizio prestati nell'anno in corso.

Al dipendente retribuito a percentuale la gratifica sarà dovuta solo nel caso in cui la percentuale complessiva percepita durante il periodo corrispondente non abbia raggiunto il minimo garantito, gratifica compresa, e di cui all'art. 41.

Art. 47.

Trattamento economico in caso di malattia.

Ove perduri la malattia riconosciuta ed assistibile dall'INAM il dipendente, oltre alle prestazioni di detto Ente, avrà diritto a percepire dall'Istituto di cura dal 21° al 60° giorno, il 20 % e dal 61° fino al 180° giorno il 35 % della retribuzione: stipendio o salario ed elemento mobile. E ciò nei limiti di un massimale di L. 30 mila mensili se trattasi di dipendente con qualifica non impiegatizia, di L. 40.000 se con qualifica impiegatizia di III categoria A e B e II categoria, e di L. 50.000 se di I categoria, ma limitatamente ad ogni anno di servizio e semprechè l'INAM non aumenti le sue attuali prestazioni.

La gravidanza ed il puerperio non sono da considerarsi malattia agli effetti del presente articolo.

Art. 48.

Trasferte.

Al dipendente in missione temporanea fuori della propria residenza compete:

a) il rimborso delle spese effettive di trasporto (ferrovie, autobus, battello) in prima classe se di categoria impiegatizia, ed in seconda classe se di categoria non impiegatizia;

b) il rimborso delle altre spese effettivamente sostenute e necessarie per l'esecuzione dell'incarico avuto dall'Istituto;

c) una diaria che verrà stabilita nei contratti economici in misura diversa a seconda che vi sia o non pernottamento fuori sede.

Per le trasferte che si esauriscono nei limiti delle ore di servizio o che siano inerenti alle sue mansioni, il dipendente avrà diritto al rimborso delle eventuali spese effettive del trasporto e del vitto.

Art. 49.

Pagamento della retribuzione e degli altri compensi Reclami e decadenza.

Il pagamento della retribuzione deve essere effettuato a mezzo di busta paga e comunque accompagnato da un prospetto su cui debbono essere specificati il nome, il cognome e qualifica del dipendente, il periodo di lavoro cui la retribuzione si riferisce, l'importo degli elementi che concorrono a formarla, quello dell'eventuale lavoro straordinario e quello degli assegni famigliari, nonchè distintamente anche le singole trattenute e rimborsi.

La retribuzione deve essere corrisposta non oltre il 7° giorno dalla fine di ogni mese ed il compenso per il lavoro straordinario non oltre la fine del mese successivo a quello in cui è stato prestato.

Ogni reclamo sulla eventuale inesattezza dei calcoli relativi alle cifre di cui sopra o sulla non corrispondenza delle stesse, rispetto alla quantità e qualità del lavoro compiuto o su eventuali omissioni di pagamento, deve essere inoltrato all'Istituto dal dipendente interessato, a pena di decadenza a tutti gli effetti, entro due mesi dal giorno in cui il pagamento venne effettuato od omesso.

Il reclamo dovrà essere avanzato a mezzo dell'apposito registro per l'ipotesi di cui all'art. 22 o comunque per lettera di cui il dipendente conserverà copia e ricevuta di inoltro con data certa.

Art. 50.

Abiti di servizio.

Quando è fatto obbligo ai dipendenti di indossare una divisa, la spesa relativa, compresa quella della manutenzione ordinaria e straordinaria, è a carico dell'Istituto. Altrettanto dicasi per l'abito di servizio che i dipendenti dovessero indossare per l'espletamento delle loro specifiche mansioni.

FERIE ANNUALI

Art. 51.

Dopo un anno di ininterrotto servizio presso lo stesso Istituto i dipendenti, assunti a tempo indeterminato, maturano il diritto al godimento di un periodo di ferie nella seguente misura, a seconda della anzianità di servizio nello stesso Istituto:

Personale impiegatizio:

medici: anzianità da 1 a 5 anni compiuti: giorni 20; da oltre i 5 anni a 10: giorni 25; da oltre 10 anni in poi: giorni 30;

altro personale impiegatizio: anzianità da 1 a 5 anni compiuti: giorni 15; da oltre i 5 anni a 10 anni compiuti: giorni 20; da oltre i 10 anni fino a 20: giorni 25; oltre i 20: giorni 30.

Personale non impiegatizio:

(IV, V e VI categoria) con anzianità da 1 a 5 anni compiuti: giorni 14; da oltre i 5 anni fino a 15 compiuti: giorni 18; da oltre 15 anni fino a 20 anni: giorni 21; oltre i 20 anni compiuti: giorni 25.

Apprendisti:

di età superiore ai 16 anni: giorni 20.

Art. 52.

Il periodo di ferie è stabilito dall'Istituto in relazione alle esigenze del servizio, possibilmente dal maggio all'ottobre.

Le ferie non possono essere frazionate in periodi inferiori a sei giorni per i dipendenti che ne abbiano diritto a 14, salvo speciali accordi tra Istituto e dipendente. Il turno delle ferie non potrà avere inizio nel giorno di riposo, ma nel relativo periodo sono compresi i giorni di ricorrenza dei medesimi e quelli festivi.

Il personale che resta nell'Istituto è tenuto a sostituire nel lavoro quello assente senza diritti a compensi particolari e senza pregiudizio per l'orario di lavoro e per i giorni di riposo settimanali.

Art. 53.

Nessun dipendente potrà rinunciare alle ferie ed il mancato godimento di esso non è risarcibile in denaro, nella misura della retribuzione ordinaria, se non è dovuto a fatto o colpa dell'Istituto.

Anche per le ferie dovrà essere istituito un'apposito registro analogo a quello previsto per il lavoro straordinario e per la stessa ragione.

Art. 54.

Per speciali esigenze di servizio l'Istituto potrà richiamare qualsiasi dipendente in ferie prima della fine del relativo periodo, senza pregiudizio per il godimento del rimanente in epoca successiva.

In tal caso competerà al dipendente il rimborso delle spese effettivamente incontrate a causa della interruzione.

Art. 55.

In caso di licenziamento o di regolari dimissioni ai sensi dell'art. 87 il dipendente, assunto a tempo indeterminato che abbia compiuto il primo anno di servizio e che non abbia ancora fruito del riposo annuale, avrà diritto ad un indennizzo pari alla retribuzione (stipendio o salario ed elemento mobile) dei giorni di ferie maturati per l'anno decorso, più i dodicesimi per il periodo di servizio successivamente prestato fino al momento della risoluzione del rapporto.

Entro tali limiti il dipendente avrà diritto alla indennità sostitutiva anzidetta, anche se il licenziamento è avvenuto per motivi disciplinari che comportino la risoluzione in tronco dal rapporto di lavoro. Quando però il licenziamento in tronco, sebbene avvenuto posteriormente, fosse originato da fatti verificatisi prima che sia maturato il diritto alle ferie, il dipendente non avrà diritto ad alcun godimento delle medesime.

CONGEDI ED ASSENZE

Art. 56.

Congedo matrimoniale.

Il dipendente che abbia superato il periodo di prova ha diritto ad un congedo matrimoniale retribuito non eccedente i 15 giorni per contrarre matrimonio.

Compatibilmente con le esigenze del servizio l'Istituto glielo concederà nell'epoca proposta, nella misura con lui concordata nei limiti anzidetti ed almeno tre giorni prima della celebrazione.

Il dipendente ha l'obbligo di esibire alla fine del congedo il certificato di matrimonio.

Il congedo non compete al dipendente o alla dipendente che si dimetta per matrimonio.

Art. 57.

Congedo straordinario.

In caso di morte di persona di famiglia, comprendendosi in questa il coniuge, i genitori e i figli e i fratelli, il dipendente ha diritto ad un congedo straordinario retribuito di non più di 5 giorni consecutivi.

Art. 58.

Aspettativa.

Il dipendente che abbia compiuto i 5 anni di servizio nello stesso Istituto ha diritto di ottenere un periodo di aspettativa di durata non superiore a tre mesi per gravi e giustificati motivi di famiglia.

Durante il periodo di aspettativa non decorre alcuna retribuzione, esso però è computabile agli effetti della anzianità di servizio.

Art. 59.

Servizio di leva.

La chiamata alle armi per assolvere agli obblighi di leva non risolve il rapporto di lavoro, ma lo sospende per il periodo del relativo servizio con diritto alla conservazione del posto.

Ove, al termine del servizio militare di leva, il dipendente non si ponga a disposizione dell'Istituto entro il termine di 30 giorni o non rassegni regolari dimissioni, il rapporto si intenderà risolto senza diritto ad alcuna indennità.

Durante tutto il periodo di assenza del dipendente non decorre nei suoi confronti nessuna retribuzione ed esso periodo non è computabile agli effetti della anzianità di servizio.

Art. 60.

Richiamo alle armi.

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro. Il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo relativo, con una tolleranza dal congedo o dall'invio in licenza illimitata, di 10 giorni nel caso di richiamo per istruzioni o di breve durata, o di 30 giorni in caso diverso.

Se il dipendente non si presenti in servizio o non rassegni regolari dimissioni entro i termini anzidetti, il suo rapporto di lavoro si intenderà risolto senza diritto ad alcuna indennità.

Il periodo di richiamo e non anche quello di tolleranza, è computabile agli effetti della anzianità di servizio. Per quant'altro si fa riferimento alle leggi vigenti al momento del richiamo.

SOSPENSIONE DEL LAVORO E DAL SERVIZIO

Art. 61.

In caso di sospensione del lavoro, non dovuta a forza maggiore, ma a fatto del titolare dell'Istituto e di chi per esso, i dipendenti avranno diritto a percepire per il relativo periodo la normale retribuzione. Ove l'Istituto ritenga di procedere al licenziamento dei dipendenti ed essi preferiscano attendere senza retribuzione la ripresa del lavoro, il relativo periodo di attesa si considererà utile ai fini della anzianità di servizio.

E' consentita la sospensione dal servizio senza retribuzione ma con decorrenza dell'anzianità nei casi di temporanea o stagionale riduzione della attività dell'Istituto.

PASSAGGIO DI QUALIFICA O DI CATEGORIA

Art. 62.

La temporanea prestazione di un servizio diverso dal proprio nel disimpegno di mansioni superiori per qualifica o categoria, non comporta nel dipendente il diritto ad acquisire l'una o l'altra e la relativa retribuzione.

Tuttavia il dipendente avrà diritto alla detta retribuzione : *a*) dopo tre mesi di ininterrotto servizio nelle mansioni superiori, semprechè l'incarico sia dovuto alla sostituzione di altro dipendente assente per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio e richiamo alle armi, *b*) dopo 30 giorni negli altri casi.

Egli conseguirà anche la qualifica superiore dopo tre mesi nella ipotesi di cui alla lettera *b*) del precedente capoverso e dopo 5 mesi nell'altra a meno che non trattisi di una delle ipotesi di conservazione del posto obbligatoria per cui, al rientro in servizio del dipendente titolare, egli dovrà ritornare alle sue precedenti mansioni con la retribuzione per esse stabilita.

Art. 63.

Le norme del primo e secondo capoverso dell'articolo precedente non si applicano alle ipotesi di qualifica e categoria il cui conseguimento deve per legge avvenire a mezzo di esami o di frequenza di determinati corsi.

Il tirocinio infermieristico (o di laboratorio o di gabinetto) non comporta riconoscimento della qualifica e del relativo trattamento normativo ed economico, se essa non venga conseguita con regolare esame ufficialmente riconosciuto. Tuttavia nei contratti economici, ove se ne riscontrino gli estremi, ai tirocinanti sarà attribuita una retribuzione maggiorata rispetto all'inserviente comune.

Art. 64.

Gli infermieri provvisori manicomiali i quali prestano servizio a norma dell'art. 23 del R.D.L. 16 agosto 1909 n. 615 presso le Case di Cura per malattie nervose e mentali, anche se avranno superato il corso di abilitazione di due anni, stabilito nella detta legge, od acquisito il titolo di infermiere effettivo manicomiale, non potranno avere diritto a percepire la retribuzione fissata per tale categoria per il solo fatto di avere conseguito la nuova qualifica.

Tale diritto si maturerà per il dipendente allorquando questi sarà stato promosso nel ruolo degli infermieri effettivi secondo la disponibilità di tali posti nei singoli Istituti.

DISPOSIZIONI DI SERVIZIO - NORME DISCIPLINARI

Art. 65.

Regolamento interno - Avvisi e comunicazioni.

Ove nel regolamento interno dell'Istituto siano fissati i criteri ed i mezzi del suo funzionamento, anche in rapporto al personale dipendente, sanitario e non, dei vari reparti e servizi e quindi il numero, la specie, la destinazione di esso, la distribuzione del lavoro, gli orari, i turni, i periodi feriali, riposi ecc., i dipendenti ne prenderanno visione per la parte che li interessa direttamente ai fini del migliore espletamento del servizio cui sono addetti.

Ad essi comunque saranno comunicate, in appositi avvisi e prospetti visibilmente esposti, le disposizioni relative all'orario di lavoro, ai turni di servizio diurno e notturno, al riposo settimanale, alla consumazione dei pasti ed all'orario di uscita ed entrata dei conviventi, e ciò a seconda delle eventuali variazioni dovute alle necessità funzionali dell'Istituto.

Art. 66.

Doveri.

Conscio delle finalità sanitarie e sociali dell'Istituto nel quale presta servizio, ogni dipendente deve improntare il proprio contegno al rispetto ed alla comprensione del malato ispirandosi ai principi di solidarietà umana e subordinare ogni propria azione alla consapevole necessità e responsabilità della sua assistenza.

Egli ha altresì l'obbligo di attenersi alle disposizioni contenute nel Regolamento dell'Istituto ed a quelle di ordine generale che comunque gli vengano impartite, di osservare nel modo più scrupoloso i doveri cui è tenuto ogni dipendente in genere e del proprio servizio in specie, nonchè degli altri incarichi che gli venissero affidati.

Art. 67.

I dipendenti tanto per i rapporti attinenti al servizio, quanto per qualsiasi circostanza o attività connessavi, dipendono dal titolare dell'Istituto o da chi per esso e dai propri capi secondo l'ordine gerarchico e la organizzazione dell'Istituto.

Chiunque sia preposto anche temporaneamente ad un ufficio o ad un reparto e svolga comunque un'incarico è responsabile della disciplina e della regolarità dei relativi servizi.

Ogni dipendente dovrà usare modi deferenti con i superiori, cordiali con i colleghi e cortesi con tutti. Il titolare dell'Istituto o chi per esso deve usare con i dipendenti sia singolarmente che collettivamente modi urbani e comunque tali che non offendano la loro personalità.

I dipendenti hanno l'obbligo di aiutarsi e supplirsi scambievolmente nell'espletamento delle proprie mansioni a seconda delle necessità funzionali dell'Istituto e di disimpegnare servizi diversi dal proprio quando vi vengano espressamente incaricati.

Art. 68.

Ad ogni dipendente nel disimpegno delle proprie mansioni incombe l'obbligo dell'ordine, della pulizia e della più rigorosa osservanza delle norme igieniche e profilattiche particolarmente inerenti alla specialità dell'Istituto, il quale dovrà fornire i mezzi necessari per l'ottemperanza di tale precetto.

Analogo obbligo è stabilito per i dipendenti conviventi per quanto si attiene alla ospitalità di cui fruiscono nell'Istituto.

Art. 69.

Senza il consenso dell'Istituto è proibito al dipendente di prestare la propria opera presso altri Istituti o presso privati o comunque per conto di terzi salvo nel caso di sospensione del lavoro.

Nessun dipendente potrà rifiutarsi di sottoporsi a visita di controllo che venisse disposta sia all'entrata che all'uscita dell'Istituto o nei locali destinati ad ospitarlo. E' consentito il divieto di introdurre generi alimentari nell'Istituto.

Art. 70.

Ritardi ed assenze ingiustificate.

Le infrazioni alla osservanza dell'orario di lavoro, oltre alla perdita dell'importo della retribuzione corrispondente al ritardo, comportano anche l'applicazione di una multa.

Le assenze, oltre alla perdita dell'importo di cui al capoverso precedente, se non giustificate immediatamente o comunque entro le 24 ore, salvo il caso di legittimo impedimento, comportano anch'esse l'applicazione di una multa. Se giustificate oltre il termine anzidetto e prima di tre giorni o se reiterate, sono considerate mancanza grave. La assenza arbitraria che duri oltre i tre giorni consecutivi è considerata mancanza gravissima.

Art. 71.

Sanzioni.

La inosservanza dei doveri verrà punita dall'Istituto a seconda della entità delle mancanze, tenuto conto delle cause e delle circostanze, secondo le seguenti sanzioni:

a) per le mancanze lievi col biasimo verbale e per quelle meno lievi col biasimo scritto;

b) per quelle di una certa entità, ivi compreso il ritardo nell'orario di lavoro e l'assenza, con la multa in misura non eccedente il 5 % dello stipendio o salario di un mese;

c) per le mancanze gravi e per il caso di recidiva in quella di cui alla lettera precedente, con la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo massimo di 7 giorni per il personale salariato e di 10 giorni per quello stipendiato;

d) per le mancanze gravissime e comunque per i casi previsti nell'articolo seguente con il licenziamento disciplinare.

Le sanzioni di cui alle lettere *b*), *c*) e *d*) debbono essere comunicate per iscritto e motivate. Esse saranno annotate nel fascicolo personale del dipendente interessato.

L'importo delle relative multe di cui alla lettera *c*) saranno destinate a favore di Enti di previdenza ed assistenza da designarsi nei contratti economici.

Art. 72.

Licenziamento disciplinare.

Il rapporto di lavoro potrà essere risolto senza preavviso, senza corresponsione di indennità e con l'immediato allontanamento dal servizio del dipendente che commetta atti dolosi o colposi che comunque comportino o avrebbero potuto determinare pericolo o nocumento agli ammalati o esporre l'Istituto, il suo titolare o chi per esso, alle conseguenze delle responsabilità stabilite dalla legge in genere e dalle norme specifiche che disciplinano la attività degli Istituti di cura privati.

Altrettanto dicasi per il dipendente che si renda colpevole di infedeltà, di violazione del segreto d'ufficio, di disobbedienza e di insubordinazione, di atti lesivi dell'onore e della dignità e degli interessi dell'Istituto o del titolare di esso, che sia recidivo nella ubriachezza in servizio, o in altre mancanze che abbiano comportato la sospensione dal servizio ai sensi dell'articolo precedente o che comunque si renda colpevole di mancanze di tale entità, da rendere incompatibile la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

Nei casi anzidetti ed in quelli per i quali nel presente contratto è prevista la risoluzione del rapporto di lavoro di pieno diritto, il dipendente è tenuto a pagare all'Istituto la indennità sostitutiva di preavviso, ed in difetto l'Istituto potrà trattenerla immediatamente sulla retribuzione e su quant'altro sia di pertinenza del dipendente interessato.

Art. 73.

Ove il dipendente sia sottoposto a procedimento penale per delitto commesso fuori dall'Istituto egli potrà essere sospeso dal servizio e dalla retribuzione. Dopo la sentenza definitiva l'Istituto deciderà a sua discrezione sulla eventuale riammissione in servizio, ma il periodo di sospensione non sarà computato agli effetti della anzianità e resta comunque esclusa l'ipotesi della corresponsione della retribuzione.

La condanna per delitto infamante o per delitto commesso in danno dell'Istituto o del titolare di esso o commesso in servizio o comunque nell'Istituto, comporta la risoluzione di pieno diritto del rapporto di lavoro con le conseguenze di cui all'articolo precedente.

CAUZIONI - CONSEGNE - PERDITE - ROTTURE

Art. 74.

L'Istituto potrà richiedere una cauzione ai dipendenti ai quali, per le loro specifiche mansioni, ritenga opportuno affidare in consegna o custodia strumenti, apparecchi e materiale sanitario, suppellettili e materiale di dotazione.

La cauzione che per questo essi sono tenuti a versare non potrà superare l'importo di 30 giorni di retribuzione e potrà essere costituita a mezzo di trattenute sulla retribuzione non superiore al 15% e da effettuarsi mensilmente all'atto dei relativi pagamenti fino al raggiungimento del suo ammontare complessivo.

Il versamento della cauzione dovrà risultare da atto scritto e di essa sarà rilasciata regolare ricevuta al dipendente. Il suo importo dovrà essere però versato in un libretto di risparmio vincolato all'Istituto, mentre gli interessi e gli eventuali premi restano a disposizione del dipendente.

Art. 75.

Il dipendente consegnatario del materiale, strumenti ecc. è responsabile di essi e pertanto l'Istituto ha diritto di rivalersi sulla cauzione per i danni comunque subiti, previa contestazione di essi al dipendente interessato e quindi a trattenerla in tutto o in parte anche in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, fino alla definizione della questione relativa.

All'atto della cessazione del rapporto di lavoro, ove non sussistano le ragioni di contestazione di cui sopra, la cauzione dovrà essere restituita immediatamente al dipendente in tutto il suo ammontare, insieme agli interessi e premi ove non siano stati precedentemente prelevati o percepiti.

Art. 76.

Ogni dipendente è responsabile del materiale che comunque sia funzionalmente in uso nell'Istituto e dovrà usarlo e servirsene con normale cura e diligenza, specialmente se trattasi di materiale pregiato e di notevole valore intrinseco. L'Istituto è tenuto ad adottare tutte quelle misure preventive atte ad eliminare o comunque ridurre al minimo la possibilità di perdita, rottura e deterioramento del materiale specialmente se pregiato.

Art. 77.

La rottura del materiale frangibile, intendendosi per tale anche quella parziale dell'oggetto, che non sia dovuta a caso fortuito, sarà risarcita dal responsabile nella misura del 75 % del costo commerciale corrispondente. Quando sia imputabile a trascuratezza grave, il dipendente è tenuto a risarcirne l'intero valore.

La perdita del materiale infrangibile sarà risarcita nella misura del 100 % del prezzo di costo commerciale corrente, fatta eccezione per i casi accertati di furto da parte di terzi.

Al risarcimento saranno tenuti solidalmente tutti i dipendenti addetti al reparto o al servizio ove non sia possibile individuare il vero responsabile del danno.

Art. 78.

In caso di sottrazione, imputabile al personale, il responsabile, o in difetto i dipendenti di cui all'ultimo capoverso dell'articolo precedente, senza pregiudizio per le sanzioni previste dalla legge e dal presente Contratto, sono tenuti all'immediato risarcimento del danno.

L'Istituto per questo ha facoltà di rivalersi direttamente sia sulla cauzione che sulle altre somme di cui comunque disponesse in dipendenza del rapporto di lavoro.

Ove il furto sia dovuto ad opera di terzi, i dipendenti saranno esonerati dal relativo risarcimento a condizione che abbiano dato comunicazione a tempo debito dell'accaduto all'Istituto ed abbiano dimostrato di avere usato normale diligenza nella custodia.

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 79.

Preavviso.

La risoluzione del rapporto di lavoro per il personale assunto a tempo indeterminato, tanto in caso di licenziamento da parte dell'Istituto che non sia per giusta causa, quanto in quello di dimissioni da parte del dipendente, deve essere preceduto da regolare disdetta scritta con osservanza dei seguenti termini di preavviso:

A) *Personale impiegatizio* (medici compresi):

fino a 5 anni di servizio, categoria I: mesi 2; categoria II: un mese, categoria III A e B: giorni 15;

da 5 a meno di 10 anni di servizio, categoria I: mesi 3, categoria II: giorni 45; categoria III A e B: giorni 30;

da 10 anni di servizio in poi, categoria I: mesi 4; categoria II: mesi 2; categoria III A e B: giorni 45.

I termini anzidetti decorrono dal 15° o dall'ultimo giorno di ciascun mese.

B) *Personale non impiegatizio*:

categoria IV e V, fino a 5 anni di servizio: 7 giorni; da 5 a 10 anni: 14 giorni; da 10 a 20 anni: 18 giorni; oltre i 18 anni: 21 giorni;

categoria VI, fino a 5 anni di servizio: 7 giorni; da 5 a 10 anni: 12 giorni; oltre: 14 giorni.

I termini anzidetti decorrono dal giorno successivo a quello del turno di riposo.

Art. 80.

In difetto del preavviso l'inadempiente sarà tenuto a corrispondere all'altra parte la indennità sostitutiva nella misura della retribuzione normale relativa alla durata del preavviso stesso.

Per i dipendenti retribuiti a percentuale l'indennità sarà rapportata alla retribuzione del personale stipendiato o salariato della stessa categoria ed in difetto al minimo garantito.

Nel caso che l'inadempiente sia il dipendente, l'Istituto avrà diritto alla rivalsa immediata della indennità sostitutiva sulle somme che dovessero essere dovute al dipendente per retribuzione o altro.

Art. 81.

Il preavviso non può essere iniziato nè durante la malattia, entro i limiti della conservazione del posto, nè durante le ferie. Esso in caso di sopravvenuta malattia continua a decorrere e l'Istituto per il periodo successivo alla scadenza del relativo termine non sarà tenuto a corrispondere al dipendente la integrazione di cui all'art. 47 in aggiunta al trattamento di cui l'interessato fruisse da parte dell'INAM.

Art. 82.

Indennità di licenziamento.

In caso di licenziamento da parte dell'Istituto, eccezion fattasi per l'ipotesi di cui all'art. 70, oltre al preavviso o alla indennità sostitutiva, il dipendente assunto a tempo indeterminato che abbia compiuto un anno di ininterrotto servizio, avrà diritto ad una indennità commisurata come segue:

1) *se di categoria impiegatizia*:

a) per la anzianità maturata fino al 31 ottobre 1947, a 15 giorni per ogni anno di servizio prestato, ove appartenga alla I, alla II o alla III-A;

b) per quella maturata dal 1° novembre 1947 al 31 dicembre 1948 a giorni 25, ove appartenga alla I categoria e a giorni 20 se alla II o alla III-A;

c) per quella maturata successivamente al 1° gennaio 1949 a giorni 30 ove appartenga alla I categoria ed a 25 se alla II e III-A;

d) ove appartenga alla III categoria B per la anzianità maturata sino al 31 dicembre 1955, a giorni 15 e per quella successiva a giorni 18 per ogni anno di servizio prestato.

2) *se di categoria non impiegatizia*:

a) per l'anzianità maturata fino al 31 dicembre 1948, ove appartenga alla IV categoria, a 5 giorni, e se alla V o alla VI a 4 giorni per ogni anno di servizio prestato;

b) per l'anzianità maturata successivamente al 1° gennaio 1949 e fino al 31 dicembre 1953, ove appartenga alla IV, a 8 giorni; alla V a 7 giorni ed alla VI a 6 giorni per ogni anno di servizio prestato;

c) per quella maturata successivamente al 1° gennaio 1954, ove appartenga alla IV categoria, a 10 giorni, alla V a 8 giorni, alla VI a 7 giorni per ogni anno di servizio prestato.

I computi delle indennità di cui al presente articolo saranno effettuati sulla intera retribuzione in atto al momento del licenziamento e per tutto il periodo di anzianità di servizio.

Art. 83.

La indennità di licenziamento deve essere pagata al dipendente, ove non vi siano contestazioni, all'atto della cessazione del servizio e l'Istituto potrà dedurvi quanto il dipendente avesse diritto di percepire da Casse, pensioni e da Società di assicurazione per atti di previdenza non obbligatori compiuti dall'Istituto.

Art. 84.

In caso di cessione dell'Istituto o di trasformazione della società che ne sia proprietaria o lo gestisca, i dipendenti conservano nei confronti dell'acquirente o della nuovo società tutti i diritti maturati per il servizio fino allora prestato, ove non abbiano precedentemente ricevuto regolare disdetta scritta o al termine del relativo preavviso la indennità di licenziamento.

Il nuovo titolare o la nuova società ove intenda mantenere in servizio i dipendenti senza l'onere dei diritti da essi maturati per il servizio precedentemente prestato, dovrà nell'occasione provvedere alla relativa liquidazione secondo le norme del presente Contratto come se avvenisse il licenziamento.

Art. 85.

In caso di fallimento dell'Istituto il dipendente avrà diritto alla indennità di preavviso ed alla indennità di licenziamento stabilite dal presente contratto ed il suo avere complessivo sarà considerato privilegiato a norma di legge.

Art. 86.

In caso di morte del dipendente l'indennità di licenziamento e quella sostitutiva del preavviso, salvo contestazioni, debbono corrispondersi agli aventi diritto secondo le norme dell'art. 2122 del C. C. fatta deduzione di quanto è previsto nell'ultima parte dell'art. 83 del presente Contratto.

Art. 87.

Dimissioni.

Le dimissioni del dipendente anche se egli non sia in servizio debbono essere presentate con disdetta scritta secondo i termini di preavviso stabiliti nell'art. 79 e fermo restando le sanzioni di cui all'art. 72.

La rinuncia da parte dell'Istituto alle prestazioni di lavoro del dimissionario per il periodo di preavviso o la richiesta di quest'ultimo ad esserne esentato, comporta la risoluzione del rapporto di lavoro a tutti gli effetti con la cessazione del servizio. Nella prima ipotesi l'Istituto corrisponderà al dimissionario la indennità sostitutiva corrispondente.

Art. 88.

Al dipendente che si dimetta con regolare disdetta competerà una indennità nella misura del 50 per cento di quella di licenziamento se ha una anzianità di servizio di almeno 4 anni compiuti e non superiori a 10 anni compiuti, del 75 per cento se ha un'anzianità di servizio nello stesso Istituto dai 10 ai 20 anni compiuti e del 100 per cento se la anzianità supera i 20 anni compiuti.

Art. 89.

La dipendente che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio o che le rassegni durante la gravidanza e puerperio non oltre il 4° mese dal parto avrà diritto ad una speciale indennità pari a quella di licenziamento.

Le relative dimissioni debbono essere presentate per iscritto con i termini previsti dall'art. 79.

La corresponsione della indennità sarà effettuata allo atto della esibizione, a seconda dei casi, del certificato di matrimonio, del certificato medico di gravidanza e del certificato di nascita del neonato.

Art. 90.

Il dipendente che lascia il servizio a causa di atti lesivi del suo onore e della sua dignità commessi dal titolare dell'Istituto o di chi per esso, avrà diritto a percepire tutta la indennità di licenziamento e quella sostitutiva di preavviso come per il caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'Istituto.

Egli ha comunque il dovere di comunicare immediatamente a questo ultimo e per iscritto, le ragioni che hanno determinato il suo allontanamento.

Art. 91.

Anzianità di servizio.

L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui il dipendente è entrato a far parte del personale dell'Istituto, quali che fossero le mansioni che gli erano state inizialmente affidate.

Le frazioni di anno sono computabili per dodicesimi solo se successive al primo.

Art. 92.

Base dei computi.

Ai fini dei computi fissati nel presente titolo e per quegli altri previsti nel presente Contratto, l'importo di ogni giornata di stipendio o salario sarà ottenuto dividendo i relativi totali mensili per 30 e quello dello elemento mobile per 26. Di conseguenza si opererà per ottenere l'importo della retribuzione oraria tenendo presente la durata massima dell'orario normale di lavoro prevista dal presente Contratto, per i computi da effettuarsi a tutti gli altri effetti.

Per i dipendenti retribuiti a percentuale i computi saranno effettuati sulla media mensile di essa ed in ogni caso in base al minimo garantito.

Art. 93.

Certificato di servizio e restituzione documenti.

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro per qualsiasi causa, l'Istituto è tenuto a rilasciare al dipendente, all'atto della esenzione dal servizio e nonostante qualsiasi eventuale contestazione, un certificato di servizio contenente l'indicazione della durata del rapporto e della natura delle attribuzioni disimpegnate.

L'Istituto dovrà altresì restituire al dipendente tutti i documenti di lavoro.

ISTITUTI STAGIONALI

Art. 94.

Stagionali sono gli Istituti che hanno normalmente un periodo di chiusura annuale. Il rapporto dei relativi dipendenti — ove non sia stato diversamente ed espressamente convenuto — si intende regolato dalle particolari disposizioni di legge vigenti in materia di contratto a termine, con la conseguente esclusione di quei diritti che anche nel presente Contratto si riferiscono al personale assunto a tempo indeterminato e particolarmente alle condizioni contenute negli articoli seguenti.

Art. 95.

I dipendenti potranno essere assunti con comunicazione scritta o per la durata della stagione o per un periodo minore rinnovabile durante la stagione stessa.

Il periodo di prova viene ridotto alla metà di quello previsto dall'art. 16 del presente Contratto. Sono esclusi dal periodo di prova coloro che abbiano già prestato servizio nello stesso Istituto.

Al dipendente assunto dovrà essere rimborsata la spesa per il viaggio di andata dal luogo di provenienza a quello dell'Istituto e quello di ritorno quando venga licenziato, ai sensi dell'art. 48, lettera *a*).

Art. 96.

Nei contratti economici provinciali saranno fissati lo stipendio ed il salario per i dipendenti assunti a termine dagli Istituti stagionali che esistessero nel luogo.

Detti salari e stipendi dovranno in ogni caso essere maggiorati rispetto ai minimi ivi fissati ai sensi dello art. 38 per i dipendenti assunti a tempo indeterminato, del 15% ove la assunzione venga fatta per un mese, del 10% se fino a tre mesi e del 5% se effettuata per oltre e fino alla fine della stagione.

La misura degli stipendi e dei salari così stabilita, insieme all'elemento mobile costituirà il minimo garantito per i dipendenti retribuiti a percentuale.

Art. 97.

I dipendenti assunti a tempo determinato e di cui al presente titolo, non hanno diritto nè alle ferie nè alla gratifica natalizia. La risoluzione del rapporto di la-

voro per scadenza del termine non dà diritto ad indennità di sorta, neppure a quella sostitutiva di preavviso o di licenziamento.

Art. 98.

Qualora l'Istituto sia costretto per mancanza di ammalati o per altra causa di forza maggiore a cessare la propria attività o a ridurre il numero dei dipendenti prima del termine, ai licenziati spetterà la metà dello stipendio o del salario che essi avrebbero percepito per effetto del contratto, a meno che non trovino altra analoga occupazione con adeguata retribuzione.

In caso di risoluzione anticipata del contratto a termine per fatto o colpa dell'Istituto o di chi per esso, i dipendenti avranno diritto ad una indennità pari alla retribuzione che avrebbero percepito fino al termine stabilito, fatta salva la ipotesi di altra occupazione con identica retribuzione.

In caso di risoluzione in tronco del rapporto di lavoro per fatto o colpa del dipendente ai sensi dell'art. 72 egli non avrà diritto ad alcun indennizzo e neppure all'importo del biglietto di ritorno.

Art. 99.

Nella ipotesi di anticipata ed ingiustificata risoluzione del contratto a termine da parte del dipendente che porti nocumento ai servizi dell'Istituto o alla assistenza degli ammalati, il dipendente, a parte ogni altra azione dell'Istituto, dovrà corrispondergli una indennità in misura pari alla retribuzione che egli avrebbe percepito fino al termine del contratto.

Per questo l'Istituto ha la facoltà di effettuare a titolo cautelativo sin dal momento della assunzione, una trattenuta sulla retribuzione non superiore al 20 per cento e la cui esatta misura sarà precisata negli accordi economici provinciali.

Tale cauzione sarà restituita al dipendente nel giorno della scadenza del contratto, ma nell'ipotesi di cui al primo comma l'Istituto avrà diritto immediato di ritenzione su di essa, oltrechè sulla retribuzione percipienda e su quant'altro fino alla concorrenza della indennità dovutagli, e fatto salvo ogni altro diritto.

DELEGATI DEL PERSONALE

Art. 100.

Un più agevole contatto fra i dipendenti, in quanto numerosi, e la direzione dell'Istituto o il titolare di esso, potrà essere stabilito a mezzo di appositi delegati.

Negli Istituti che occupano più di 25 dipendenti e meno di 50 essi hanno diritto ad averne uno e tre in quelli con più di 50.

Essi costituiscono un mezzo di collegamento e non sono organi di rappresentanza o tutela sindacale.

CONTROVERSIE INDIVIDUALI

Art. 101.

Le controversie individuali di lavoro che dovessero sorgere sia durante il rapporto che al cessare di esso, se non composte direttamente fra le parti interessate, prima dell'eventuale azione giudiziaria civile, senza pregiudizio per quella eventuale penale, potrà essere denunciata o dal lavoratore o dall'Istituto alla propria organizzazione sindacale provinciale di categoria o comunque alla rappresentanza principale di quella nazionale per il tentativo di amichevole componimento.

Questo sarà effettuato o a mezzo della Commissione paritetica di cui al regolamento allegato al presente Contratto, oppure, ove essa non esista, a mezzo delle Organizzazioni e rappresentanze di cui sopra, le quali sono comunque tenute a comunicare l'una all'altra la esistenza delle vertenze loro denunciate, evitando qualsiasi intervento diretto nei confronti dei singoli siano essi Istituti che dipendenti.

Le vertenze potranno essere sottoposte anche al tentativo di conciliazione dell'Ufficio provinciale del lavoro con l'assistenza delle anzidette Organizzazioni sindacali e rappresentanze interessate.

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 102.

Efficacia e limiti del contratto.

Il presente Contratto normativo ha efficacia su tutto il territorio della Repubblica, sostituisce il Contratto Nazionale stipulato il 27 settembre 1949 ed assorbe ed annulla tutte le altre norme esistenti per effetto di usi, accordi e contratti collettivi: regionali, provinciali, locali e di singoli Istituti stipulati dalle Organizzazioni sindacali nazionali e dalle loro rappresentanze periferiche dei lavoratori, stipulanti o successivamente firmatarie.

A meno che la Legge non intervenga a disporre diversamente, esso è applicabile soltanto nei confronti dei dipendenti degli Istituti di Cura privati aderenti alla Associazione Nazionale stipulante, ma che a loro volta siano aderenti alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti o successivamente firmatarie o a quelle locali che lo accettino in sede periferica, o che non essendo aderenti ad esse, lo accettino individualmente.

In ogni caso le sue norme sia nella sfera di ogni materia regolata, come nel complesso, sono correlative ed inscindibili fra loro. I singoli dipendenti, ferma restando la integrale applicazione nei loro confronti dei criteri e delle condizioni previste nel presente Contratto, conservano il residuo trattamento di miglior favore di cui fruissero personalmente alla data della sua entrata in vigore.

Art. 103.

Competenza contrattuale.

La competenza a trattare le materie di carattere normativo anche se di indiretto contenuto economico siano o non siano disciplinate dal presente Contratto, è di carattere nazionale e devoluta quindi esclusivamente alla Associazione Nazionale ed alle Organizzazioni sindacali stipulanti o firmatarie dei lavoratori e non può essere delegata.

Le sedi periferiche, i sindacati o comunque le rappresentanze locali della Associazione e delle Organizzazioni sindacali nazionali anzidette, potranno trattare soltanto il quantum della retribuzione e comunque solo quelle materie che siano state espressamente loro demandate dal presente Contratto.

Ogni eventuale accordo o contratto periferico che deroghi ai limiti di competenza per materia così fissati, si intende nullo di pieno diritto.

Art. 104.

Il presente contratto preclude alle Organizzazioni sindacali nazionali stipulanti o firmatarie di stipulare o firmare in sede nazionale, interregionale o regionale, con altre Organizzazioni sindacali o di Istituti di cura o di lavoratori di essi, un qualsiasi altro Contratto normativo od accordo che regoli anche parzialmente le materie qui trattate.

La inosservanza di questa norma comporta da una parte la immediata risoluzione del presente Contratto e dei relativi contratti economici e dall'altra piena libertà di azione sindacale.

Art. 105.

Iniziative legislative.

Qualsiasi iniziativa parlamentare o governativa che intervenga specificatamente a regolare, nel rapporto di lavoro dei dipendenti degli Istituti di Cura privati, sia la parte normativa che quella economica, comporta la immediata risoluzione del presente Contratto e dei relativi accordi economici.

Art. 106.

Contratti economici.

I contratti economici di cui all'art. 36, che saranno stipulati tra le rappresentanze delle Organizzazioni sindacali, avranno di regola sfera di applicazione provinciale ed eventualmente interprovinciale o comunale, a seconda della ubicazione delle Sedi o dei Fiduciari della Associazione stipulante. E' interdetta ogni e qualsiasi contrattazione per singoli Itituti.

I contratti economici entreranno in vigore il primo del mese successivo a quello della loro stipulazione. I minimi di retribuzione da essi previsti non comportano la riduzione della retribuzione di fatto eventualmente superiore di cui fruissero i singoli dipendenti.

Art. 107.

La stipulazione dei contratti economici esclude e preclude nella stessa giurisdizione territoriale di applicazione di essi, altre regolamentazioni contrattuali dovute ai sindacati periferici delle Organizzazioni sindacali stipulanti o firmatarie e che prevedano un trattamento economico comunque inferiore per i dipendenti degli Istituti di Cura non aderenti alla Associazione Nazionale. Ove ve ne siano in atto esse debbono essere disdette e rinnovate. Diversamente il quantum dei primi si intenderà sostituito di pieno diritto da quello delle seconde.

I contratti economici stipulati con uno soltanto dei sindacati periferici delle Organizzazioni sindacali stipulanti o firmatarie nazionalmente, sono applicabili solo agli aderenti di esso ed ai dipendenti che lo accettino individualmente. Essi tuttavia restano l'unica regolamentazione economica locale che potrà essere estesa per accettazione degli altri sindacati.

Art. 108.

Controversie collettive.

Le eventuali controversie collettive che dovessero sorgere tra le rappresentanze provinciali delle Organizzazioni sindacali nazionali dei lavoratori stipulanti o firmatarie e le sedi o rappresentanze provinciali della Associazione Nazionale e degli Istituti di Cura Privati, saranno deferite per l'eventuale amichevole componimento ad una Commissione paritetica composta dai rispettivi rappresentanti nazionali.

Ove sorgessero controversie di carattere generale tra la Associazione Nazionale e le Organizzazioni nazionali dei lavoratori stipulanti o firmatarie, o controversie collettive inerenti alla interpretazione ed applicazione delle norme del presente Contratto, prima di qualsiasi azione dovrà essere esperito un tentativo di amichevole componimento. Questo sarà deferito ad una Commissione nazionale composta su basi paritetiche, dai rappresentanti della Associazione Nazionale e delle Organizzazioni sindacali nazionali anzidette e che, a richiesta di una delle parti, sarà presieduta da un rappresentante del Ministero del Lavoro o dell'Alto Commissariato della Sanità pubblica a seconda della materia di cui trattasi.

Art. 109.

Comunicazione del Contratto Nazionale e di quelli economici.

Entro tre mesi dalla data di stipulazione del presente Contratto, ogni Istituto dovrà comunicare ai propri dipendenti e porre a loro disposizione per la consultazione, una copia di esso munita della certificazione della Associazione Nazionale relativa alla specie a cui, ai sensi dell'art. 2, appartiene l'Istituto.

I dipendenti, a richiesta, sono tenuti ad apporre la loro firma in calce ad altra copia del presente contratto munita della certificazione di cui al comma precedente, a titolo di presa visione degli aderenti alle Organizzazioni sindacali stipulanti e firmatarie.

Per i non aderenti a dette Organizzazioni la firma ha valore di accettazione del Contratto a tutti gli effetti.

Le norme del presente articolo, col termine del primo comma ridotto ad un mese, valgono anche per i contratti economici.

Art. 110.

Decorrenza e durata.

Il presente Contratto Nazionale, con le norme che vi sono annesse (di attuazione e transitorie, sulle Commissioni di qualifica e per le vertenze individuali) entra in vigore il 1° giugno 1956 ed andrà a scadere, fatta salve le ipotesi di cui agli articoli 104 e 105, il 31 dicembre 1958.

Esso si intenderà tacitamente rinnovato per un anno qualora non ne sia stata data disdetta o dalla Associazione Nazionale o anche da una sola delle Organizzazioni nazionali dei lavoratori stipulanti, almeno tre mesi prima della sua scadenza e così di seguito. Esso tuttavia conserverà la sua efficacia fino alla data di decorrenza di un eventuale nuovo contratto che sarà successiva a quella di stipulazione e con esclusione quindi di ogni retroattività.

NORME TRANSITORIE E DI ATTUAZIONE

Costituiscono parte integrante del Contratto Nazionale le seguenti norme transitorie e di attuazione:

Art. 1.

Le norme del Contratto Nazionale si applicano a decorrere dal 1° giugno 1956 nei confronti dei dipendenti in servizio a tale data, ma che non siano in periodo di preavviso. Per i dipendenti degli Istituti di cura che aderiranno successivamente all'ANCIP, esse si applicheranno a decorrere dalla data di adesione.

Art. 2.

In applicazione dell'art. 5 del Contratto Nazionale e con riferimento alla Legge 29 aprile 1949, n. 264 sulla disciplina di collocamento, il personale specializzato e di particolare destinazione per il quale può esservi libertà di scelta o di assunzione, ferma restando la comunicazione all'Ufficio di collocamento locale, è il seguente: medici, farmacisti, ostetriche, infermieri, fisioterapisti, massaggiatori, sorveglianti manicomiali, personale tecnico addetto ai gabinetti di analisi ed ai laboratori, cuochi, dispensieri, portieri, camerieri, inservienti.

Art. 3.

La maggiorazione di cui all'art. 38 del Contratto Nazionale per i dipendenti da Sanatori per t.b.c. polmonare verrà concessa solo ed in quanto non sia già in atto (tenuta ancora distinta, o conglobata nello stipendio o salario o compresa nel particolare trattamento di trattenuta minima per vitto e alloggio) anche se a titolo di indennità di profilassi.

Nelle provincie nelle quali vi fossero soltanto Sanatori e non anche Case di Cura chirurgiche, per la maggiorazione anzidetta si farà riferimento ai minimi contrattuali stabiliti in sede di applicazone del Contratto Nazionale per le Case di cura chirurgiche della provincia confinante e più affine come costo della vita.

La indennità di profilassi anzidetta e quelle di altra specie di cui mensilmente fruisce il dipendente, verranno comunque conglobate nello stipendio o nel salario in sede di stipulazione degli accordi economici, previa sottrazione dei maggiori oneri conseguenziali per gli Istituti.

Art. 4.

Tutti gli accordi economici vigenti e comunque stipulati dalle rappresentanze locali delle Organizzazioni sindacali stipulanti e firmatarie in esecuzione del precedente Contratto Nazionale 27 settembre 1949, si intendono disdettati. Essi avranno efficacia fino a quando non saranno sostituiti dai nuovi contratti economici da stipularsi secondo il nuovo Contratto Nazionale.

Art. 5.

Le Organizzazioni dei lavoratori stipulanti o firmatarie e quelle periferiche di esse disdetteranno immediatamente e comunque entro due mesi dalla firma del Contratto Nazionale tutti i contratti di qualsiasi specie sia locali che di singoli Istituti comunque in atto nelle provincie nelle quali l'ANCIP abbia almeno un aderente.

Di ciò sarà data comunicazione all'ANCIP insieme alla copia dei Contratti stessi.

Art. 6.

Con riferimento all'art. 105 del Contratto Nazionale, le eventuali altre iniziative contrattuali possibili pertanto solo in sede provinciale, che riguardino Istituti singoli o comunque organizzati, dovunque ubicati, e non aderendi all'ANCIP, dovranno essere preventivamente e specificatamente comunicate alla Sede Centrale della stessa, e qualsiasi trattativa o azione al riguardo potrà essere iniziata solo dopo 30 giorni dalla comunicazione, ove questa resti senza effetto. Delle relative intese sarà data tempestiva e dettagliata notizia all'ANCIP.

Art. 7.

I nuovi contratti economici saranno stipulati dalle rappresentanze provinciali dell'ANCIP (Sedi) e dalle Organizzazioni sindacali nazionali dei lavoratori stipulanti o firmatarie (Sindacati), ma con la assistenza da una parte di rappresentanti nazionali o delegati di queste ultime e dall'altra della Sede Centrale della ANCIP, alla quale saranno comunicate preventivamente le relative richieste.

Nelle provincie dove l'ANCIP non abbia ancora una sede ma abbia almeno un socio, i contratti saranno stipulati con la stessa, data la rappresentanza diretta che essa ha degli Istituti associati.

L'assistenza diretta o delegata dei rappresentanti nazionali è preclusa per i Sindacati che accettino il Contratto Nazionale in sede provinciale e le cui Organizzazioni nazionali non lo abbiano firmato in sede nazionale.

Art. 8.

Nelle provincie nelle quali attualmente l'ANCIP non ha aderenti o ne ha solo qualcuno, ove, in seguito alla stipulazione del Contratto Nazionale, si verifichi, entro il 1956, la adesione di Istituti di Cura per la metà più uno del totale dei letti di essi ivi esistenti, negli accordi economici si terrà conto della particolare situazione locale, stabilendo una equa riduzione iniziale degli oneri normativi ed economici nei confronti degli Istituti di Cura interessati.

Art. 9.

I dipendenti che fruissero dell'applicazione degli accordi economici stipulati in esecuzione del Contratto Nazionale, a seguito della adesione all'ANCIP dell'Istituto in cui prestano servizio, rinunciano col semplice fatto della accettazione delle condizioni relative, ad ogni azione, anche se in atto, che sia intesa al riconoscimento dei diritti eventualmente derivanti dall'art. 36 della Costituzione e dall'art. 2099 del Codice civile.

Art. 10.

I contratti e gli accordi tutt'ora in atto e stipulati dopo il 1° gennaio 1949 e fino al 31 maggio 1956 dalle rappresentanze periferiche delle parti stipulanti o firmatarie del Contratto Nazionale 27 settembre 1949, in deroga alle norme dell'art. 99 del medesimo e riportate nell'art. 103 di quello attuale e che interessino Istituti che alla data di essi risultavano statutariamente aderenti all'ANCIP, si intendono come non stipulati a tutti gli effetti sia nei confronti degli Istituti stessi che dei relativi dipendenti.

Art. 11.

Agli effetti dell'art. 102 del Contratto Nazionale la estensione o adozione o applicazione di esso, comunque avvenga, anche se per disposizione di legge, o il semplice riferimento ad esso come fonte normativa di accordi economici da parte di Istituti di Cura o dei relativi dipendenti non aderenti alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori o all'ANCIP, comporta in ogni caso indipendentemente da ogni altra obbligazione, da parte di chi se ne serve il pagamento di una somma a titolo di partecipazione alle spese ed agli oneri di assistenza e di stipulazione, all'ANCIP se Istituto di cura ed alle Organizzazioni sindacali stipulanti se dipendenti, nella misura e secondo le modalità che saranno fissate dalle medesime.

Art. 12.

I dipendenti, ai fini della applicazione del Contratto Nazionale e dei relativi accordi economici nei loro confronti, se richiesti, debbono dimostrare all'Istituto di Cura a quale delle Organizzazioni sindacali stipulanti o firmatarie aderiscono, documentandolo con apposita dichiarazione vistata dalla stessa.

Le organizzazioni sindacali stipulanti o firmatarie e le loro rappresentanze periferiche sono tenute a comunicare all'ANCIP i nominativi degli Istituti di Cura ad essa non aderenti ma che applicassero ai propri iscritti il Contratto Nazionale ed i relativi accordi economici.

Art. 13.

La pubblicazione, la distribuzione e riproduzione anche parziale del testo del Contratto Nazionale, che è di esclusiva pertinenza dell'ANCIP con facoltà di cessione, è da considerarsi vietata secondo le leggi vigenti.

Il deposito di esso Contratto al Ministero del Lavoro e quello eventuale agli Uffici regionali o provinciali del lavoro, non conferiscono un carattere pubblicistico al Contratto Nazionale a questo effetto, nè autorizzano chicchessia a derogare al detto divieto.

Art. 14.

Con riferimento all'art. 100 del Contratto Nazionale non sarà stipulato un nuovo contratto di lavoro per i dipendenti di Case di Cura aderenti a quella Organizzazione nazionale dei lavoratori stipulante o firmataria che direttamente o la cui organizzazione periferica abbia stipulato un contratto o un accordo collettivo che preveda condizioni inferiori a quelle del Contratto Nazionale.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
ZACCAGNINI

ALLEGATO

NORME SULLE COMMISSIONI PARITETICHE

(Vedansi artt. 4 e 101 del c.n.n.l. 24 maggio 1956 per i dipendenti degli Istituti di cura privati)

Al Contratto Nazionale si intendono annesse le seguenti norme agli effetti degli artt. 4 e 101 del medesimo:

COMMISSIONI DI QUALIFICA

Art. 1.

In ogni provincia sarà costituita una Commissione di qualifica del personale su basi paritetiche e composta di almeno due rappresentanti di datori di lavoro e di almeno due rappresentanti di lavoratori della categoria, nominati dalle Sedi o dai Fiduciari dell'ANCIP e di intesa fra loro dai Sindacati provinciali delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti o firmatarie del Contratto Nazionale. Saranno nominati altresì due membri supplenti uno per i datori di lavoro ed uno per i lavoratori, per assicurare l'eventuale sostituzione in caso di impedimento e di assenza dei membri effettivi.

Art. 2.

Le mansioni di segretario della Commissione saranno disimpegnate da un incaricato designato dalla medesima e gli atti relativi (verbali, elenchi, schedari, ecc.) saranno redatti in duplice copia da conservarsi a cura rispettivamente del rappresentante locale dell'ANCIP da un lato e del sindacato dei lavoratori interessati dall'altro.

La Commissione si riunirà nella sede dell'Ufficio di collocamento almeno una volta ogni due mesi e comunque quando se ne manifesti la necessità.

Art. 3.

Compito della Commissione è quello di censire il personale occupato e disoccupato e di valutarne le capacità professionali e tecniche, di classificarlo nella categoria e di attribuirgli la qualifica che gli compete. A tal fine la Commissione prenderà in esame i nominativi di tutto il personale occupato e disoccupato ad essa sottoposto.

Art. 4.

Per l'assegnazione alle categorie e qualifiche la Commissione dovrà tenere presente o accertare occorrendo i precedenti lavorativi dell'interessato nel settore degli Istituti di Cura in genere ed in quelli delle varie specialità di essi in ispecie, oltrechè le attitudini del personale nuovo nel lavoro del settore di competenza e la provenienza dalle scuole professionali, nonchè i diplomi, patenti, certificati di servizio, ecc., ma valutando soprattutto la specifica capacità professionale.

Art. 5.

Le deliberazioni che determinano la qualifica e la categoria sono inappellabili, salvo sempre il diritto del lavoratore di richiedere, trascorso un anno dall'ultima classificazione, di essere riqualificato in base alla sua migliorata capacità professionale.

Art. 6.

Le deliberazioni della Commissione pur essendo un attestato ed un riconoscimento delle capacità professionali, non pregiudicano i diritti del lavoratore che fosse invece addetto continuamente a mansioni diverse o superiori, giacchè è la prevalenza di quello esercitate in concreto che determina la qualifica ai fini del trattamento normativo ed economico previsto dal Contratto di lavoro.

Art. 7.

La Commissione rilascerà all'interessato un certificato attestante la qualifica assegnatagli e che dovrà essere esibito dal lavoratore al datore di lavoro il quale resta così obbligato a riconoscergliela nel rapporto di lavoro iniziando.

Tale certificato è documento necessario per la iscrizione all'Ufficio di Collocamento nel settore degli Istituti di Cura privati con la qualifica da esso risultante.

Art. 8.

Presso la Sede dell'ANCIP locale e presso i Sindacati dei lavoratori interessati sarà istituito uno schedario anagrafico di tutto il personale di categoria censito, occupato e disoccupato, a mezzo di una apposita scheda che contenga tutti i dati relativi al lavoratore.

Art. 9.

In caso di disaccordo tra i membri della Commissione nella determinazione da adottare, la decisione è demandata alle Organizzazioni provinciali (Sede della

ANCIP e Sindacati), ed occorrendo alla Commissione istituita presso l'Ufficio provinciale del lavoro e di cui all'art. 25 della Legge 29 aprile 1949 n. 264.

COMMISSIONI VERTENZE INDIVIDUALI

Art. 10.

In ogni provincia con le stesse modalità di cui all'art. 1 sarà costituita una Commissione paritetica per esperire il tentativo di amichevole componimento delle vertenze individuali di lavoro che si varrà dell'articolo 101 del Contratto Nazionale.

Essa si riunirà presso la Sede dell'ANCIP locale per l'esame delle vertenze denunciate dai lavoratori e presso quella del Sindacato dei lavoratori interessati per le vertenze denunciate dal datore di lavoro. Le mansioni di segretario saranno esplicate dai rispettivi incaricati.

Art. 11.

La vertenza denunciata dall'interessato alla Organizzazione sindacale che lo rappresenta, sarà da questa comunicata a quella che rappresenta l'inadempiente con tutti gli estremi della controversia e con la indicazione delle singole richieste e dell'importo delle somme relative.

Art. 12.

La Organizzazione sindacale dell'inadempiente dopo averlo sentito provvederà d'accordo con l'altra Organizzazione a convocare o meno la Commissione per esperire il tentativo di amichevole componimento. Stabilita l'intesa di esperirlo, esso dovrà essere effettuato entro il termine di 30 giorni dalla denuncia.

Art. 13.

Dell'esame di ogni vertenza la Commissione redigerà un verbale sia nel caso di conciliazione di essa facendone risultare gli estremi, sia nel caso di mancato accordo ma non specificandone i motivi. Il verbale sarà redatto in quadruplice copia: uno per ciascuna delle parti e le altre per le due Organizzazioni sindacali interessate.

Art. 14.

In caso di mancato accordo, se una delle parti lo richieda, la vertenza verrà deferita per l'ulteriore tentativo di amichevole componimento all'Ufficio provinciale del lavoro, innanzi al quale le parti dovranno essere assistite dai rappresentanti delle Organizzazioni sindacali interessate.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
ZACCAGNINI

PETTINARI UMBERTO, *direttore* SANTI RAFFAELE, *gerente*

(8151229) Roma - Istituto Poligrafico dello Stato - G. C.